

# MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

**15642** *RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2001, de la Dirección General de Universidades, por la que se publican las listas de becarios y de suplentes del aula de verano «Ortega y Gasset» en la Universidad Internacional «Menéndez Pelayo».*

En virtud de las atribuciones conferidas en el punto duodécimo de la Orden de 26 de abril de 2001, por la que se establecen las bases y se convoca el aula de verano «Ortega y Gasset» en la Universidad Internacional «Menéndez Pelayo», he resuelto conceder las becas de asistencia a la mencionada aula de verano a los alumnos y alumnas incluidos en el anexo I titulado «Becarios». Asimismo, se facilita en el anexo II la lista priorizada de suplentes en el caso de que alguno de los becarios de la lista anterior renunciase de forma expresa a su derecho.

Madrid, 24 de julio de 2001.—El Director general, Ismael Crespo Martínez.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Estudios y Análisis.

## ANEXO I

### Aula de verano «Ortega y Gasset»

#### Becarios

Apellidos y nombre	Comunidad Autónoma
Álvarez de Sotomayor Gragera, Amelia	Andalucía.
Álvarez López, Gema Aránzazu	Canarias.
Álvarez Moratinos, María del Rocío	Melilla.
Álvarez Suárez, Lorena	Asturias.
Antón Sancho, Álvaro	Castilla y León.
Arroyo Pérez, Álvaro	Andalucía.
Cabezas Ruiz, Marta	Madrid.
Calvo Cano, Antonia María	Extremadura.
Calvo Taracido, Manuel	Andalucía.
De Mier de Mier, Belén	Castilla y León.
Del Campo Gutiérrez, María	Cantabria.
Díez Ferreras, Jorge	Castilla y León.
Escobedo Araque, Carlos	Andalucía.
Estévez Cuntín, Pablo	Galicia.
Gallach Montero, Laura	Cataluña.
García Bueno, Jesús	Cataluña.
García Costas, Marta	Madrid.
Gómez Bombarelli, Rafael	Castilla y León.
Hernández Aguilar, Lucía	Madrid.
Hidalgo García, Marta Rosa	Com. Valenciana.
Hita Roa, Sergio Alejandro	Madrid.
Horrillo Sierra, Inés María	Extremadura.
Jareño Chacón, Ana	Ceuta.
Kutz Leoz, Marcos	Navarra.
López Sánchez, Carlos	Cantabria.
Luengo Alcázar, María Isabel	Com. Valenciana.
Machín Garijo, Elena	La Rioja.
Maestre Ferrín, Laura	Castilla y León.
Martínez Bravo, Cristina	Andalucía.
Montellano López, Alfonso	Castilla-La Mancha.
Morales Puga, Agustín	Cataluña.
Moriones Rey, Silvia	Navarra.
Pérez Rosique, Leandro	Madrid.
Pérez Sánchez, María Jesús	Madrid.
Pinilla García, María Dolores	Extremadura.
Polo Elvira, Ildefonso Adriano	Canarias.
Redondo Rodríguez, Iratxe	País Vasco.
Requena Cadena, Raúl	Baleares.
Riquelme Bernabéu, Josefa	Com. Valenciana.
Rodríguez Sánchez de la Blanca, Ana	Castilla-La Mancha.
Rubio Cánovas, Ana Isabel	Com. Valenciana.

Apellidos y nombre	Comunidad Autónoma
Sánchez Moreno, Gema	Com. Valenciana.
Santamaría Ayuso, Roberto	Madrid.
Serrano Casorrán, Carolina	Aragón.
Sevilla Fortis, Sonia	Andalucía.
Teijeira Fernández, Ronald	Galicia.
Urizar Salinas, José Ramón	Madrid.
Valdés López, Sandra	Asturias.
Valero Flores, Fernando José	Andalucía.
Zumaquero Pino, Juana María	Andalucía.

## ANEXO II

### Aula de verano «Ortega y Gasset»

#### Suplentes

Apellidos y nombre	Comunidad Autónoma
Escudero Escribano, María	Extremadura.
Fernández Calvo, Sergio	Castilla y León.
Gómez López, Amador	Andalucía.
Muñoz Esparza, Carmen	Murcia.
Quesada Fernández, Carmen María	Andalucía.
Fernández Rozadilla, Ceres	Galicia.
Santos Berzosa, Cristina	Madrid.
Salvador Salvador, Gregorio	Andalucía.
Nogueira Mañas, Isabel	Cataluña.
Luis Yanes, Jorge de	Canarias.
Rosario Costa, Juan Diego	Andalucía.
García Valbuena, Lara	Madrid.
Pérez Rosique, Leandro	Madrid.
Cabezas Jiménez, Luis Eugenio	Andalucía.
Micó Reche, María del Mar	Com. Valenciana.
Domínguez Fernández, María Carmen	Andalucía.
Cuesta Rodríguez, Marián	Madrid.
Rodríguez Braniella, Óscar	Asturias.
Cotelo García, Rosalía	Galicia.
Afonso Álvarez, Virginia	Canarias.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**15643** *RESOLUCIÓN de 19 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa «Warner-Lambert Consumer Healthcare, S. Com.p.A.».*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Warner-Lambert Consumer Healthcare, S. Com.p.A.» (código de Convenio número 9013662), que fue suscrito con fecha 2 de mayo de 2001, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «WARNER-LAMBERT CONSUMER HEALTHCARE, S. Com.p.A.».  
(AÑO 2001)**

**Disposiciones generales**

CAPÍTULO I

**Normas de aplicación**

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a la empresa Warner-Lambert Consumer Healthcare, en todas sus dependencias o delegaciones radicadas en la provincia de Barcelona o fuera de ella.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todo el personal que figure en la plantilla de la empresa, con excepción del personal de Alta Dirección.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio, desde el mismo momento de su incorporación, cualquiera que sea el tipo de contrato.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del presente año, y tendrá una duración de dos años, o sea, hasta todo el día 31 de diciembre de 2002.

Artículo 4. *Denuncia, prórroga y revisión.*

La denuncia del Convenio la podrá efectuar cualquiera de las partes por escrito con una antelación de dos meses a la fecha de vencimiento citada.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones contenidas en este Convenio sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entre la empresa y sus trabajadores. Ambas partes convienen que las condiciones que resulten de este Convenio, incluso las de orden económico, serán compensables con las situaciones que puedan resultar de cualquier disposición legal, reglamentaria, Convenio colectivo de cualquier ámbito, Pacto o Norma de otro rango que se apruebe en lo sucesivo, haciéndose aquella compensación en comparación de ambas situaciones computadas en forma global y anual, compensación que permitirá a la empresa hacer las necesarias absorciones de las condiciones que resulten de este Convenio.

Artículo 6. *Garantía personal.*

A todo trabajador o grupo de trabajadores que, en el momento de firmarse este Convenio gocen de condiciones que, en cómputo global anual, resulten superiores a las que para ellos se deriven del mismo se les respetarán tales mejores condiciones a título estrictamente personal, como garantía «ad personam».

CAPÍTULO II

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Dicha Comisión estará formada por tres miembros designados por la Dirección de la empresa y dos por la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora de este Convenio. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

7.1 Funciones.—Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Los acuerdos serán vinculantes.

7.2 Procedimiento.—Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgará tal calificación la propia Comisión o la Dirección de la empresa.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver, en el plazo de quince días, y en segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederá convocar la Comisión Paritaria indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Para la obtención de toda clase de acuerdos cada una de las dos representaciones que forman la Comisión Paritaria tendrán un voto.

CAPÍTULO III

**Organización del trabajo**

NORMAS GENERALES

Artículo 8.

La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.<sup>a</sup> La exigencia de la actividad normal.
- 2.<sup>a</sup> Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.<sup>a</sup> Vigilancia, atención y limpieza de las herramientas de trabajo encomendadas.
- 4.<sup>a</sup> La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos puedan comprenderla con facilidad.
- 5.<sup>a</sup> La adscripción o traslado de personal a los distintos departamentos que tengan la empresa, encomendándoseles aquella labor o servicio que estime oportuno, respetando en todo momento la categoría y formación profesional de cada trabajador.
- 6.<sup>a</sup> El traslado de las dependencias, o de cualquier local en donde se desarrollen actividades de la empresa, a otros lugares más adecuados, racionales o modernos, dentro de la entidad municipal del área metropolitana de Barcelona, una vez obtenida la oportuna autorización.

Artículo 8.1

Se dará información trimestral al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores sobre la situación, productividad, cantidad y calidad de trabajo, volumen de ventas y toda aquella información que sea necesaria para valorar la marcha de la empresa. Asimismo, se facilitará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas.

Al personal en plantilla de Warner-Lambert Consumer Healthcare en el supuesto de fusión de esta empresa con otras u otras empresas, se le respetarán las condiciones más beneficiosas consideradas en su cómputo global anual.

Artículo 8.2

Cualquier reclamación por parte de los trabajadores, originada por el uso indebido de la empresa de las facultades enunciadas en el artículo 8, se planteará al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores para que a su vez sea planteada a la representación de la empresa en solicitud de solución, gestión que se realizará convocando a la Comisión Paritaria.

Artículo 9. *Otros puestos de trabajo.*

La creación o actual existencia de puestos de trabajo que requieran la clasificación de una nueva categoría, así como aquellos casos no previstos en este Convenio, serán objeto de estudio en cada caso, individualmente, considerando, aplicándose, para su conceptualización, definición y determinación salarial, un criterio de analogía con las categorías de este Convenio.

## Artículo 10.

La clasificación del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no imponen obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, si la necesidad o volumen de la empresa, en privativa estimación de su Dirección, no lo requiere, siendo actualmente existentes en la empresa las categorías en las anexas tablas de salarios.

## CAPÍTULO IV

**Ingresos, ascensos, plantilla, período de prueba y ceses**

## Artículo 11.

El ingreso de los trabajadores en el futuro se ajustará a las normas generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, jóvenes, etcétera.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el o los puestos vacantes que se deban cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los representantes del personal velarán por su aplicación objetiva.

Artículo 11.1 *Ascensos.*

Los ascensos de categoría se ajustarán al régimen siguiente:

A) Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Técnico titulado, Jefe de Primera y Segunda Administrativos, Jefe de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, Inspector, Delegado, Agente de Propaganda, serán de libre designación por la empresa.

B) Para el resto de las categorías profesionales, la empresa establecerá un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo tomando como referencia las siguientes circunstancias: Antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

A los efectos de asegurar la debida representación de los trabajadores, en los procedimientos a través de los cuales se produzcan ascensos, se asignarán los representantes que velarán por la aplicación objetiva de dichos procedimientos.

Artículo 11.2 *Plantilla.*

La empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores en cada categoría profesional.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan.

Artículo 11.3 *Período de prueba.*

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de tres meses para los técnicos titulados; dos meses para el personal técnico no titulado, y para los empleados administrativos y personal de propaganda.

La situación de I.T. interrumpirá el cómputo de dichos plazos.

Durante aquel período, empresa y trabajador, podrán resolver libremente el contrato de trabajo, con plazo de preaviso de dos semanas para el personal técnico, empleados administrativos y personal de propaganda.

Artículo 11.4 *Preaviso de cese.*

El personal al servicio de la empresa que desee rescindir su contrato laboral, deberá preavisar su cese con la antelación mínima siguiente:

A) Personal empleado y técnico: Un mes.

La notificación escrita y expresa deberá cursarse a la División de Recursos Humanos con la antelación señalada y su falta, así como el incumplimiento de dicho plazo producirá en el interesado la pérdida de la parte proporcional por cada día de retraso.

Artículo 12. *Cese del personal que no sea fijo.*

En todos los ceses, en que la duración del contrato haya sido superior a seis meses, será objeto de un preaviso de quince días a la fecha de finalización del contrato.

## CAPÍTULO V

**Permisos, licencias, jornadas de trabajo y vacaciones**Artículo 13. *Permisos.*

El trabajador/a previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes:

- A) Matrimonio del trabajador o asimilación.
- B) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- C) Enfermedad y/o intervención quirúrgica grave del cónyuge, padres políticos e hijos, nietos, hermanos y padres.
- D) Matrimonio de hijos y hermanos.
- E) Fallecimiento del cónyuge o hermanos, padres, padres políticos, abuelos, hijos o nietos.
- F) Alumbramiento de esposa.
- G) Traslado de vivienda.
- H) Adopción.

La duración de estos permisos será de quince días naturales en caso de matrimonio o asimilación; por el tiempo indispensable en el caso del apartado B); de tres días ampliables a tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de los apartados C), E) y F); de un día en el caso previsto en los apartados D) y G); en caso de alumbramiento de esposa, fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos, el permiso que se concede será como mínimo de dos días laborales, excepto en vacaciones.

Los apartados A), B), C), D), E) y F), que todas las parejas de hecho puedan disfrutar de los beneficios de este artículo.

En el apartado H) se concederá un permiso retribuido de treinta días en caso de adopción de un menor. En el supuesto de desplazamiento y estancia fuera de nuestro país se estudiará cada caso concreto y se adoptará la flexibilidad necesaria para que el interesado/a pueda atender debidamente a los requerimientos para la adopción.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo elegir la trabajadora la forma de realización, incluida la reducción de jornada en una hora, partida o no.

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador o trabajadora precise la asistencia médica en horas coincidentes con su jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante facultativo.

Previo justificación de enfermedad de un familiar que viva con el trabajador, éste podrá obtener un permiso retribuido por el tiempo que con venga con la Dirección de la empresa, sin detrimento de lo establecido al efecto por la legislación vigente.

Los trabajadores inscritos en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Cultura y/o Universidad, para la obtención de un título académico, a tenor de las leyes vigentes y los que concurren a oposiciones para ingresar a cuerpos de funcionarios públicos, tienen derecho a un día de permiso para concurrir a cada examen que realicen, hasta un máximo de diez días al año.

Artículo 13.1 *Licencias.*

Solamente en casos extraordinarios, debidamente acreditados, la empresa junto con el Comité de Empresa, tras el estudio de las circunstancias, podrá otorgar licencias por tiempo preciso, estableciéndose las condiciones en que se concedan y pudiendo acordarse el no percibo de haberes. No obstante, si se concediese la licencia por un período inferior a seis meses, no se descontará el tiempo a efectos de antigüedad.

Artículo 14. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será, como hasta la fecha, de cuarenta horas de trabajo efectivo a la semana.

Se establece para el presente Convenio Colectivo una jornada laboral anual de doscientos veintidós días de trabajo a realizar entre el 1 de enero de 2001 y el 31 de diciembre del mismo año.

El calendario laboral para 2001 será el calendario oficial establecido por el organismo competente en cada jurisdicción, más aquellas fiestas adicionales que completen el número de días, de forma tal que se realicen doscientos veintidós días de trabajo. Para este año, las fiestas adicionales se fijan en los días 12 y 30 de abril, 10 de septiembre, 2 de noviembre y 7 de diciembre.

Cualquier alteración del calendario oficial no modificará el número de días de trabajo pactados (doscientos veintidós días) para lo cual las fiestas adicionales serán compensatorias a todos los efectos.

Artículo 15. *Vacaciones.*

El período anual de vacaciones será de treinta días naturales para todo el personal de la empresa.

Dicho período de vacaciones lo cumplirá el personal de forma que, como mínimo, quince de aquellos días se disfruten de forma ininterrumpida.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano y, en todo caso, se disfrutarán en la forma más favorable, de acuerdo con el buen orden del trabajo. La distribución de las mismas se expondrá, con una antelación de dos meses como mínimo en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

Asimismo, se establece que la costumbre de que aquella persona de mayor antigüedad en una sección elija en primer lugar el período de disfrute pase a ser la elección de forma rotatoria entre el personal de dicha sección.

A efectos de determinar los días de vacaciones de cada empleado, se computarán desde el 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del presente año.

## CAPÍTULO VI

**Remuneraciones, ayudas asistenciales, dietas, kilometraje y subvenciones**Artículo 16. *Estructura salarial.*

Quedará constituida por los conceptos que se establecen en el presente capítulo, que se sustituirán en todo a la estructura salarial actualmente vigente, quedando sin efecto cuantos conceptos remunerativos se abonaban al personal en la entrada en vigor de este nuevo Convenio y que no quedan recogidos en la estructura ahora fijada.

Artículo 16.1 *Incremento salarial.*

Con efectos 1 de enero de 2001, se realizará una revisión económica consistente en la aplicación del 2,5 por 100 sobre la suma de los siguientes conceptos salariales brutos:

- Salario base.
- Plus convenio.
- Antigüedad.
- Complemento personal.
- Canon de representación.

La distribución en tabla salarial se efectuará manteniendo la misma proporción que guardan los conceptos que la integran.

Para el segundo año de vigencia, es decir, de 1 de enero a 31 de diciembre de 2002, se realizará una revisión económica consistente en la aplicación del IPC previsto por el Gobierno, más medio punto.

Artículo 16.2 *Cláusula de revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase, al 31 de diciembre de 2001, un incremento respecto al 31 de diciembre de 2000 superior al 2,5 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de primeros de enero de 2001, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 2001.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 2001).

Para el segundo año de vigencia, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2002 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2001 superior al incremento pactado para el año 2002, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de primeros de enero de 2002, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 2002.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 2002).

Artículo 17. *Salario base.*

Se percibirá por mes natural, y en proporción a las horas de presencia, en las cuantías que para cada categoría fija el cuadro unido como anexo I, en su columna primera.

Artículo 18. *Complementos personales.*

A) Plus convenio.—Se percibirá por mes natural, y en proporción a las horas de presencia, en las cuantías que, para cada categoría, fija el cuadro unido como anexo I, en su columna segunda.

B) Antigüedad.—Se pagará en dos trienios y cinco quinquenios, abonados cada trienio al 5 por 100 y cada quinquenio al 10 por 100. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será la cantidad fija de 105.430 pesetas/mes.

C) Cada trienio y cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes de su cumplimiento.

D) Garantía «ad personam».—Bajo este concepto se recogerán las diferencias que hubiese que abonar a algún trabajador, si se hallase en situación prevista en el artículo 6 de este Convenio.

E) Complemento personal.—Bajo este concepto figurarán las cantidades que se satisfagan a los trabajadores que, por su conducta profesional y a criterio de la Dirección, lo merezcan. Cuyo importe siempre será absorbible y compensable con las modificaciones que pueden sufrir las cantidades que en cada momento estén vigentes para la estructura salarial de la plantilla. A pesar del carácter compensable y absorbible que tiene este concepto salarial, con arreglo a lo previsto en el párrafo anterior, tal facultad de absorber y compensar no se aplicará en cuanto a los incrementos que puedan resultar de la entrada en vigor, con efectos de 1 de enero de 2001 de los nuevos salarios ahora pactados.

Artículo 19. *Complementos salariales con vencimiento periódico superior al mes.*

Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias, que será la de julio, Navidad y una tercera adicional.

Las tres se abonarán al importe de treinta días de salario base y plus convenio y, en su caso, antigüedad, complemento personal y canon de representación.

Las gratificaciones de julio y Navidad se devengarán durante el año natural, comprendido desde la última vez en que se hizo efectiva la paga y se abonarán el día 10 de julio y 10 de diciembre, respectivamente, salvo que antes se interrumpa el contrato de trabajo, en cuyo caso se liquidará la parte proporcional devengada hasta la fecha de la extinción.

La gratificación extraordinaria adicional se devengará por años naturales, contados del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y se hará efectiva en el mes de febrero del año a que corresponda la paga. En consecuencia, el personal que cause baja en la empresa, si en el momento de tal baja hubiese percibido ya esta paga, reintegrará el exceso cobrado sobre la parte proporcional anual que se le correspondiere y, si por el contrario, la baja se produjese antes de que se hubiese percibido la paga se le pagará la parte proporcional que le corresponda. Esta gratificación se abonará el día 10 del mes correspondiente.

Artículo 20. *Pago mensual.*

Las partes están de acuerdo en efectuar el pago de los salarios en forma mensual, tal como se viene haciendo ahora.

Artículo 21. *Pago del salario.*

Cuando se opte por efectuar el pago mediante la modalidad de ingreso en cuenta o transferencia bancaria, deberá asegurarse que el ingreso por parte de la empresa en la entidad bancaria o de ahorro correspondiente se produzca como máximo el último sábado de cada mes.

Artículo 22. *Kilometraje.*

Para todo el personal sujeto a este Convenio, que realice desplazamientos por cuenta de la empresa y con vehículo propio, se establece el precio del kilómetro en 43 pesetas.

Artículo 23. *Dietas.*

Las dietas para el personal de ventas durante 2001 queda como sigue:

Agente Propaganda:

Media dieta: 2.665 pesetas.

Dieta entera: 13.530 pesetas.

Los Directores regionales percibirán la totalidad de los gastos de viaje, mediante la presentación de los justificantes correspondientes.

Artículo 24. *Canon de representación de personal de propaganda.*

Se continuará abonando este canon de representación, que percibirán los Inspectores y Agentes de Propaganda, al importe igual para cada categoría de 136.260 pesetas/año que se distribuirá en quince pagas.

Artículo 25. *Subsidio por nupcialidad.*

El personal que contraiga matrimonio o pareja de hecho, si continúa prestando sus servicios en la empresa, percibirá por una sola vez y previa presentación del correspondiente Libro de Familia o documento que certifique la convivencia, la cantidad de 63.444 pesetas brutas.

Artículo 26. *Subvención por natalidad.*

Se mantiene la subvención de natalidad o adopción que se tenía establecida, cuyo importe queda en 55.287 pesetas brutas por hijo.

Artículo 27. *Ayuda para hijos discapacitados psíquicos/as, físicos/as y sensoriales.*

Se mantiene la ayuda reconocida a los trabajadores que tengan hijos discapacitados psíquicos/as, físicos/as y sensoriales, a favor de los que se haya reconocido derecho a prestación económica por tal circunstancia por la autoridad laboral competente, quedando su importe en 55.647 pesetas brutas mensuales.

Artículo 28. *Seguro colectivo de vida.*

Todo el personal de la empresa con seis meses de antigüedad podrá acogerse al seguro colectivo de vida, en el que se cubren las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente en grado de absoluta. El capital asegurado consiste en dos anualidades del salario real (excepto incentivos y horas extras).

Artículo 29. *Asistencia sanitaria.*

Todo el personal de la empresa con seis meses de antigüedad podrá acogerse al seguro de asistencia sanitaria.

Artículo 30. *Estudios empleados.*

La empresa abonará el 100 por 100 del coste de los estudios que realicen los empleados, cuando éstos se efectúen a petición propia de la empresa, y los mismos constituyan un perfeccionamiento profesional.

Los tipos de cursos y centros de enseñanzas deben ser aprobados por la empresa.

El fondo para la formación de los hijos del personal afectado por el presente Convenio se dota por parte de la empresa con la cantidad de 1.000.000 de pesetas.

La distribución se efectuará entre todos los empleados, a excepción del personal del Comité de Dirección, que tengan hijos menores de dieciocho años de edad.

## Artículo 31.

Los premios de vinculación quedan fijados en las cantidades siguientes:

A los diez años de antigüedad en la empresa, 50.631 pesetas brutas.

A los quince años de antigüedad en la empresa, 67.502 pesetas brutas.

A los veinte años de antigüedad en la empresa, 81.765 pesetas brutas.

A los veinticinco años de antigüedad en la empresa, 163.527 pesetas brutas.

A los treinta años de antigüedad en la empresa, 193.788 pesetas brutas.

A los treinta y cinco años de antigüedad en la empresa, 207.171 pesetas brutas.

A los cuarenta años de antigüedad en la empresa, 248.775 pesetas brutas.

A los cuarenta y cinco años de antigüedad en la empresa, 290.094 pesetas brutas.

Artículo 32. *Complemento de prestación por enfermedad y accidente.*

Al personal empleado se le seguirá abonando durante las indicadas situaciones de incapacidad transitoria idéntico salario que les correspondería percibir de estar en alta.

A tal fin, y como se venía haciendo en aquellos períodos de baja, se confeccionará la hoja salarial como si el personal estuviera en activo, sin perjuicio de que la empresa recupere el importe de las prestaciones que abone por la Seguridad Social. Este beneficio se pierde en caso de agotarse el derecho a la prestación por incapacidad transitoria.

Artículo 33. *Complemento de prestación por baja de maternidad.*

En caso de maternidad, la empresa completará la diferencia entre la prestación que se perciba de la Seguridad Social y su salario real hasta en tanto dure la citada situación.

Artículo 34. *Pérdida o disminución de aptitud o capacidad laboral.*

La empresa, previo informe al Comité de Empresa, certificaciones facultativas, análisis de rendimiento o examen práctico, llevado a cabo al efecto, podrá destinar al personal que por cualquier circunstancia haya perdido o disminuido su aptitud o capacidad laboral para la actividad que venga desempeñando a otros de similar categoría.

Se asimilará a estas circunstancias el hecho de privación del uso de carné de conducir vehículos, siempre que los mismos sean utilizados para desempeñar trabajos por cuenta de la empresa.

La no aceptación de la labor o categorías asignadas producirá los efectos de extinción voluntaria del contrato laboral por parte del trabajador.

Artículo 35. *Comedor laboral.*

La aportación del trabajador al precio total del cubierto será del 5 por 100 del importe. La empresa y el Comité de Empresa controlarán conjuntamente la gestión del comedor laboral.

## Tablas salariales 2001

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus convenio — Pesetas	Total mes — Pesetas	Total anual Mes x 15 — Pesetas
<b>Técnicos titulados:</b>				
Director .....	202.345	158.989	361.334	5.420.010
Técnico-Jefe .....	155.924	122.509	278.433	4.176.495
Técnico .....	142.301	111.810	254.111	3.811.665
<b>Empleados:</b>				
Jefe 1.ª Administrativo	143.467	112.724	256.191	3.842.865
Jefe 2.ª Administrativo	129.418	101.687	231.105	3.466.575
Oficial 1.ª Administrativo.	118.494	93.102	211.596	3.173.940
Oficial 2.ª Administrativo	112.509	88.406	200.915	3.013.725
Telefonista Recepcionista.	118.489	93.098	211.587	3.173.805
Auxiliar Administrativo .	99.608	78.257	177.865	2.667.975
<b>Personal de Propaganda:</b>				
Jefe Ventas/Propaganda .	142.317	111.819	254.136	3.812.040
Inspector .....	136.298	107.092	243.390	3.650.850
Delegado .....	127.731	100.359	228.090	3.421.350
Agente de Propaganda ..	122.831	96.511	219.342	3.290.130
Promotor .....	122.831	96.511	219.342	3.290.130
Visitador Odontólogos ...	122.831	96.511	219.342	3.290.130